

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN PANTOLOAN

Muh. Agus

muhaugustux@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The objective of this study is to determine the influence of transformational leadership style, compensation and motivation on the performance of officials in the maritime and port authority office of pantoloan. this study uses explanatory approach in explaining the relationship between variables by involving 70 officials in the maritime and port authority office as respondents, who were selected through census method. The result of the tests shows that: 1) transformational leadership, compensation and motivation simultaneously have significant influence on the officials' performance; 2) transformational leadership style is partially has positive and significant influence on the officials' performance; 3) compensation partially has positive and significant influence on the officials' performance; 4) motivation partially has positive and significant influence on the office' performance.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Compensation, Motivation, officials' Performance*

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau instansi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukansosok pemimpin atau seorang atasan untuk mempengaruhi segala sesuatu yang akan terjadi di organisasi atau instansi tersebut baik segala sesuatu yang baik ataupun segala sesuatu yang buruk. Hal ini dapat terjadi

karena pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sendiri dalam mengorganisir seluruh bawahannya untuk menjaga kinerja pegawainya.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut. Menurut Burns dalam Yukl (2010) kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan kolektif melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan. Kepemimpinan ini lebih mengedepankan ketaatan kepada pimpinan secara totalitas, sehingga apa yang diinginkan atau perintah pimpinan, dilaksanakan secara absolut tanpa adanya penolakan ataupun argumentasi. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya seorang pemimpin tidak lepas dari adanya suatu gaya atau sering disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Kompensasi juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai, karena salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi anggota organisasi. Pemberian kompensasi terhadap pegawai diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja organisasi yang ada akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, besarnya pemberian kompensasi akan menjadi salah satu tolak ukur dalam memperoleh rasa aman serta kepastian masa depan bagi para anggota organisasi (Simamora, 2004:445). Lebih lanjut Arep dan Tanjung (2001; 197) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada Perusahaan.

Faktor lain yang memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan pegawai yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta pegawai senang melakukan pekerjaannya. Irham Fahmi (2012), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pantoloan. Waktu penelitian dilakukan sejak September 2015 dan selesai pada bulan November 2015. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas

pelabuhan pantoloan jumlahnya adalah 70 orang pegawai.

1. Uji validitas

Berdasarkan output SPSS 21.0 diperoleh nilai-nilai koefisien validitas yaitu nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk setiap indikator untuk validitas data menunjukkan nilai korelasi antara butir dan skor lebih dari 0,3 dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset. berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument penelitian adalah valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, apabila jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil, Ghazali (2005) pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach alpha (α) suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.60 , Nunnally dalam Ghazali (2005).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset ini masih berada di atas *cut of value* $\geq 0,60$ berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (*item*) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap variable seperti tampak pada Tabel 1:

Tabel. 1 Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,731	0,6	Reliabel
2	Kompensasi	,724	0,6	Reliabel
3	Motivasi	,738	0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	,874	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2015)

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya uji Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = *intercept/Konstanta*

b = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi

E = Error/variable pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis distribusi frekuensi

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil pengumpulan data terhadap tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 20 item pernyataan. secara deskriptif diketahui bahwa dimensi 'inspirasi motivasi yang memiliki peranan paling penting dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan mean tertinggi 4,10. hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan membutuhkan sosok pemimpin yang dapat memberikan inspirasi motivasi dalam bekerja.

b. Kompensasi (X2)

Distribusi frekuensi variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui dua dimensi dan 10 item pernyataan. Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel kompensasi sebagaimana tampak pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari kedua dimensi variabel kompensasi, berdasarkan hasil distribusi tersebut menunjukkan bahwa dimensi kompensasi finansial memperoleh hasil tanggapan responden dengan besaran nilai *mean* rata-rata 4,10 atau dalam kriteria tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan lebih membutuhkan kompensasi finansial dalam memperoleh hasil dari bekerja. Kompensasi finansial menjadi motivasi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Motivasi (X3)

Distribusi frekuensi variabel motivasi dalam penelitian ini diukur melalui 5 dimensi dan 24 item pernyataan. Dari hasil perhitungan frekuensi tersebut dapat dimaknai bahwa motivasi dalam pemenuhan kebutuhan dasar yang didapatkan dari instansi tempat bekerja merupakan hal penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai. Semakin terpenuhi kebutuhan dasar pegawai maka akan semakin tenang batin pegawai dalam bekerja maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi dan 14 item pertanyaan. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai cukup tinggi. Hal tersebut tergambar pada dimensi 'persepsi tugas' yang memiliki peranan paling penting dalam variabel kinerja pegawai dengan perolehan nilai *mean*

sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil yang dituntut kinerjanya lebih baik dalam bekerja.

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, adapun hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

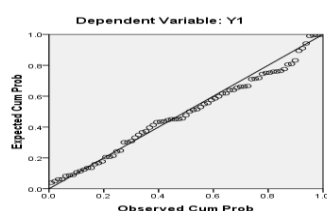
a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 21.0, hasil uji normalitas dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini normal, seperti diperlihatkan pada gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Regresi standardized residual

b. Uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation factor* (VIF) seperti pada Tabel 6:

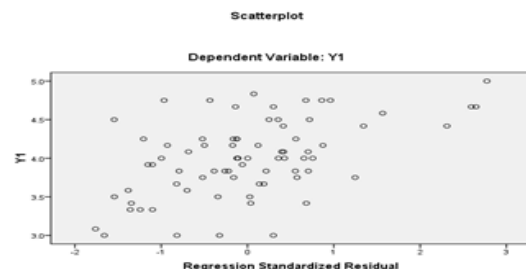
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independen	Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,728	1,245
2	Kompensasi	,821	1,052
3	Motivasi	,723	1,124

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai tolerance lebih besar dari 0.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dari model regresi yang terbentuk tampak pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Regresi heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

3. Hasil regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 21.0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari 70 orang

responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	,674	,378	2,351	,017
X1= Gaya Kepemimpinan Transformasional	,302	,086	2,347	,004
X2= Kompensasi	,315	,124	2,472	,016
X3= Motivasi	,327	,106	4,874	,009
R- = 0,813 F-Statistik = 31,004				
R Square = 0,652 Sig. F = ,000				
Adjusted R-Square = 0,641				

Sumber: data diolah (2016)

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjust R-Square* = 0,652 atau = 65,20%. Hal ini berarti bahwa 65,20% variabel terikat dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun nilai koefisien korelasi (*multiple R*) adalah sebesar 0,813. Nilai tersebut menunjukkan korelasi variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 81,3%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,674 + 0,302X_1 + 0,315X_2 + 0,327X_3$$

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung terhadap nilai F-tabel atau nilai probabilitas terhadap nilai α 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil

penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar $0.000 < \text{nilai } \alpha < 0.05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini memberikan makna bahwa secara simultan variabel X (gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,302, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,004. Dengan demikian, nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

2. Kompensasi

Untuk variabel kompensasi, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,315, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,016. Dengan demikian, nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan

Pantoloan, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

3. Motivasi

Untuk variabel motivasi, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,327, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,009. Dengan demikian, nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari uji hipotesis pada uji simultan (uji-F) gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, Terbukti.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori menurut:

1. Ma'arif (2010) yang menjelaskan secara bersamaan pelatihan dan kepemimpinan memberikan pengaruh positif atas kinerja.
2. Parlinda dan Wahyudin (2008) Menyimpulkan Secara simultan menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

3. Yahyo, handoyo joko dan Reni, Dewi (2013) menyimpulkan Secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan

Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional meliputi stimulasi intelektual, konsiderasi intelektual, inspirasi motivasi dan pengaruh idealisme yang melekat pada pimpinan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan didalam memimpin instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robbins (2007) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan adanya pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan yang dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis pada nilai uji-t dan nilai determinasi parsial. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Notoatmodjo (2003:153) Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri serta didukung teori Simamora (2004) mengemukakan bahwa: "imbalance ekstrinsik

merupakan imbalan finansial yang dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang yang terdiri dari gaji, bonus, penghasilan tambahan, pengakuan, pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan perlengkapan seperti asuransi, pensiun, kesempatan untuk berteman dan mempunyai banyak orang.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa motivasi yang terdiri dari aktualisasi, penghargaan, keamanan, sosial dan fisiologis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Yahyo, Handoyo Joko dan Reni, Dewi (2013) Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. serta didukung Teori Motivasi Klasik, teori ini dikemukakan F.W. Taylor. Konsepsi dasar yang dikemukakan dalam teori klasik ini adalah bahwa seseorang akan bekerja dengan baik apabila orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang langsung berkaitan dengan kerjanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
2. Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

B. Rekomendasi

1. Dengan melihat rendahnya tanggapan responden terhadap dimensi konsiderasi individual pada variabel gaya kepemimpinan transformasional maka sebaiknya para pimpinan Kantor Kesyahbandaran Pelabuhan Pantoloan harus lebih memperhatikan sikap Konsiderasi individual, sikap konsiderasi individual seorang pemimpin akan membuat bawahan atau staff menjadi senang, merasa diperhatikan dan dibutuhkan. Dengan perasaan tersebut akan membuat pegawai menjadi nyaman dan senang bekerja tanpa tekanan yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Dimensi kompensasi non finansial yakni pengakuan atas keahlian pada variabel kompensasi merupakan jawaban responden yang lebih rendah dari dimensi lainnya. Tentunya hal ini juga harus menjadi fokus perhatian untuk dapat lebih dicermati bahwa pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi secara finansial melainkan juga kompensasi yang sifatnya non finansial. Kompensasi non finansial akan memberikan dampak kenyamanan dan ketentraman dalam bekerja. Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Pantoloan agar lebih memberikan pengakuan atas prestasi atau penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi atau menunjukkan kinerja yang tinggi baik melalui sanjungan/pujian dari atasan, pengakuan dari rekan kerja sehingga

pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Pada variabel motivasi, dimensi keamanan harusnya menjadi fokus Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Pantoloan karena memiliki tanggapan yang rendah dari pegawai, karena lingkungan tempat bekerja sudah seharusnya seaman mungkin dengan demikian pegawai yang bekerja akan merasa aman, nyaman dan tentram yang akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.
4. Dengan melihat tanggapan pegawai yang kurang terhadap dimensi kemampuan pada variabel kinerja pegawai maka dimensi kemampuan tersebut harus menjadi fokus perbaikan SDM Kantor Kesyahbandaran Pelabuhan Pantoloan agar dapat diperbaiki dan juga ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan dan seminar-seminar yang selaras dengan fungsi dan tanggung jawab dari instansi Kantor Kesyahbandaran Pantoloan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis mengakui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini telah mendapat banyak bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama Ketua Tim Pembimbing, Dr. Bakri Hasanudin, SE., M.Si., dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Maskuri Sutomo, SE., M.Si. Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2001. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo.

- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ma'arif. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing AJB Bumiputera 1912 cabang kebayoran. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Parlinda, vera dan Wahyudin. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, SP. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yahyo, Handoko dan Reni, Dewi. 2013. *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi CV. Putra jaya sahitaguna Semarang)*. Diponegoro *Journal of Sosial and politic* tahun 2013.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.